

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL MODERASI
(Studi Kasus : KPP PRATAMA SURAKARTA)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

RIO ANGGA ABDUL ROHIM

B100140040

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL MODERASI**

(Studi Kasus : KPP PRATAMA SURAKARTA)

PUBLIKASI ILMIAH

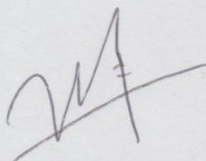
Oleh :

RIO ANGGA ABDUL ROHIM

B100140040

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen
Pembimbing



Ahmad Mardalis, S.E., M.B.A.

NIK. 670

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL MODERASI**

(Studi Kasus : KPP PRATAMA SURAKARTA)

Oleh :

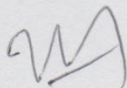
RIO ANGGA ABDUL ROHIM

B100140040

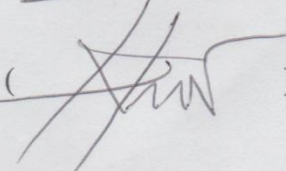
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 22 Januari 2018
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji :

1. Ahmad Mardalis, S.E., M.B.A.
(Ketua Dewan Penguji)
2. Muhammad Sholahuddin, S.E, M.Si.
(Sekretaris Dewan Penguji)
3. Kussudiyarsana, S.E., M.Si., Ph.D.
(Anggota Dewan Penguji)

()

()

()



Dekan,

Dr. Syamsudin, M.M.

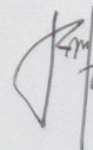
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau di terbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggung jawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 22 Januari 2018

Penulis



RIO ANGGA ABDUL ROHIM

B100140040

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL MODERASI
(Studi Kasus : KPP PRATAMA SURAKARTA)**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi, untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan data primer. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling* atau subjek dipilih karena aksesibilitas nyaman dan kedekatan mereka pada peneliti. Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study is to know the influence of leadership style on employee performance, to know the influence of organizational commitment on employee performance, to know the influence of motivation on employee performance, to determine the influence of leadership style on employee performance with motivation as a moderating variable, employee performance with motivation as a moderating variable. This study uses primary data. The sample in this study were 60 respondents. The sampling technique using convenience sampling or subjects was chosen because of their comfortable accessibility and their attachment to the researcher. The result of this research is leadership style has significant effect on work motivation, organizational commitment has no significant effect on work motivation, work motivation has significant effect on employee performance, leadership style has no significant effect on employee performance, and organizational commitment has significant effect on employee performance.

Keywords : Leadership style, organizational commitment, motivation and employee performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu (Nugroho dkk, 2016). Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilan dari individu organisasi dan pemimpin di dalam organisasi itu sendiri. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinan (Gita dan Ahyar, 2016).

Berbagai cara meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi diantaranya dengan memotivasi kerja pegawai melalui kepemimpinan, budaya organisasi dan membentuk suatu komitmen organisasi yang sesuai dengan harapan pegawai. Disamping itu kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai. Perilaku pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja pegawai. Efektivitas pemimpin dipengaruhi karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Pimpinan dikatakan tidak berhasil apabila tidak dapat memotivasi, menggerakkan dan memuaskan pegawai pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu (Yunanto dan Mulyanto, 2014). Oleh karena itu, gaya kepemimpinan secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Ketika gaya kepemimpinan dibangun dan diperkuat oleh komitmen organisasi, maka kinerja karyawan diyakini dapat diwujudkan, dengan kata lain bahwa komitmen organisasi mempunyai

pengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan komitmen organisasional dalam mencapai kinerja yang maksimal selain memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin, perlu juga melihat faktor motivasi yang diberikan kepada pegawai, karena komitmen pegawai untuk terus bekerja menjadi bagian dari suatu organisasi akan meningkat apabila didukung adanya motivasi yang tinggi dari pegawai yang terkait dengan pekerjaannya (Arizona dkk, 2013).

Di dalam sebuah organisasi, komitmen memiliki peranan penting bagi perusahaan dalam proses operasional (Suseno dan Sugiyanto, 2010). Selain itu, komitmen juga mempunyai peranan penting bagi individu anggota suatu perusahaan untuk membangun kerjasama, memupuk semangat kerja, dan menciptakan loyalitas pada perusahaan. Steers & Porter (dalam Suseno dan Sugiyanto, 2010) menyatakan bahwa komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan membawa dampak positif bagi perusahaan. Dengan komitmen yang tinggi maka karyawan akan lebih betah dalam bekerja, setia, ikut berpartisipasi penuh dalam pencapaian tujuan perusahaan. Ciri seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan adalah kesediaan karyawan dalam bekerja keras untuk perusahaan, adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai perusahaan serta adanya keinginan pada diri karyawan untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan. Keadaan inilah yang selalu diinginkan oleh perusahaan. Namun, apabila komitmen karyawan dalam perusahaan tersebut rendah maka akan merugikan perusahaan. Para karyawan tidak bekerja dengan serius sehingga prestasi karyawan akan turun. Masalah yang terjadi dalam endahnya komitmen karyawan dalam suatu organisasi tidak terlepas juga dari peran pemimpin. Dalam organisasi kepemimpinan merupakan hal yang sangat vital, karena peran pemimpin adalah sebagai penggerak di dalam sebuah organisasi.

Faktor lain keberhasilan dalam perusahaan adalah motivasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan memiliki semangat kerja, hasrat, keinginan, dan energi yang besar dalam dirinya untuk melaksanakan tugas seoptimal mungkin. Menilai dan memahami karyawan tidak cukup dengan

melihat perilaku atau tindakannya, namun perlu mencermati motivasi yang menjadi daya penggerak perilaku. Novitasari dan Budhi (2016) mengatakan Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya Menurut pendapat Steers & Porter (dalam Suseno dan Sugiyanto, 2010) motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan metode survei. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan KPP Pratama Surakarta. Sampel yang dilakukan dalam penelitian ini sebanyak 60 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *accidental sampling* atau *convenience sampling*, maksudnya dimana subjek dipilih karena aksesibilitas nyaman dan kedekatan mereka pada peneliti. Sampel yang diperoleh tanpa direncanakan terlebih dahulu, melainkan secara kebetulan. Subjek sudah tersedia bagi peneliti saat pengambilan data dilakukan

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil

Hasil analisis yang diperoleh dalam penelitian ini secara ringkas dibentuk dalam Tabel 1 berikut ini :

Model	Variabel	T	Sig	F	Sig	R ²
1	Konstanta	0,713	0,479	14,857	0,000	0,343
	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	3,253	0,002			
	Komitmen Organisasi (X ₂)	1,988	0,052			
2	Konstanta	4,571	0,000	43,314	0,000	0,428
	Motivasi Kerja (Z)	6,581	0,000			
3	Konstanta	1,724	0,090	8,118	0,001	0,222
	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,365	0,716			
	Komitmen Organisasi (X ₂)	3,210	0,002			

Dari hasil perhitungan tabel di atas melalui program SPSS, diperoleh persamaan regresi berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

Model 1

Berdasarkan analisi model 1 sebagai variabel independen adalah gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi serta variabel dependen adalah motivasi kerja. Diperoleh nilai R² sebesar 0,343. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi mampu menjelaskan variabel dependen yaitu motivasi kerja sebesar 34,3% dan sisanya 65,7% dijelaskan oleh model lainnya. Selanjutnya diperoleh signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh t sebesar 3,253. Oleh karena hasil signifikansi t lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$) maka H₀ ditolak pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh t sebesar 1,988. Oleh karena hasil signifikansi t lebih besar dari 0,05 ($0,052 > 0,05$) maka H₀ diterima pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

Model 2

Berdasarkan analisis model 2 sebagai variabel independen adalah motivasi kerja serta variabel dependen adalah kinerja karyawan. Diperoleh nilai R^2 sebesar 0,428. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu motivasi kerja mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 42,8% dan sisanya 57,2% dijelaskan oleh model lainnya. Selanjutnya diperoleh signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh t sebesar 6,581. Oleh karena hasil signifikansi t lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Model 3

Berdasarkan analisis model 3 sebagai variabel independen adalah gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi serta variabel dependen adalah kinerja karyawan. Diperoleh nilai R^2 sebesar 0,222. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 22,2% dan sisanya 77,8% dijelaskan oleh model lainnya. Selanjutnya diperoleh signifikansi F sebesar $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh t sebesar 0,365. Oleh karena hasil signifikansi t lebih besar dari 0,05 ($0,716 > 0,05$) maka H_0 diterima pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh t sebesar 3,210. Oleh karena hasil signifikansi t lebih kecil dari 0,05 ($0,002 > 0,05$) maka H_0 ditolak pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi variabel yaitu gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Berikut hasil pembahasan hipotesis sebagai berikut :

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan yang ada diperusahaan, maka akan memberikan efek terhadap motivasi kerja.

Hasil ini mendukung penelitian Robert House (dalam Robbins, 2007) bahwa pemimpin member kesempatan, menjadwalkan pekerjaan, member pedoman untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan penelitian Risambessy dan Swasto (2012) bahwa motivasi kerja pegawai sangat tergantung pada motivasi dan perilaku kerja pemimpin. Jika seorang pemimpin bersungguh-sungguh dan penuh komitmen untuk melaksanakan suatu pekerjaan, maka secara langsung pegawai atau bawahan akan termotivasi untuk membantu pimpinan dalam melaksanakan tujuan organisasi.

Implikasi dari temuan ini adalah baiknya gaya kepemimpinan akan memberikan efek positif terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komitmen organisasi yang ada diperusahaan, maka tidak akan memberikan efek terhadap motivasi kerja.

Hasil ini berbeda dengan penelitian Romzeka (1990) bahwa peningkatan komitmen organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting bagi motivasi dan kualitas pegawai yang bekerja di sector publik karena

pelayanan public membutuhkan tingkat komitmen yang baik. Dan juga berbeda dengan penelitian Sedigheh Iranmanesh (2014) bahwa terdapat hubungan positif komitmen organisasi terhadap motivasi kerja.

Implikasi dari temuan ini adalah bahwa tingginya komitmen organisasi tidak akan memberikan efek terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang ada di perusahaan, maka akan memberikan efek terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dapat terjadi karena karyawan yang merasa puas karena telah dipenuhi kebutuhannya oleh manajemen dapat bekerja secara optimal. Belum optimalnya kerja seorang karyawan dibatasi oleh adanya kebijakan atasan misalnya berhubungan dengan waktu lembur, yaitu karyawan yang telah terpuaskan kebutuhannya merasa bahwa manajemen telah memberikan penghargaan kepada dirinya sehingga dia merasa harus bekerja dengan profesional artinya apabila terdapat pekerjaan yang melekat pada dirinya yang sampai dengan jam kerja belum selesai tetapi dapat diselesaikan hari tersebut, karyawan tersebut bermaksud untuk menyelesaikannya karena dedikasi dan loyalitas terhadap pekerjaannya meskipun tidak diperhitungkan waktu lembur. Tetapi pihak manajemen menentukan bahwa sesuai ketentuan yang ada hal tersebut tidak diperkenankan, akhirnya karyawan tersebut akan menyelesaikan pada hari berikutnya. Hasil ini mendukung dari penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari dan Suprayetno (2008) yang mengatakan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Implikasi dari temuan ini adalah tingginya motivasi memberikan dampak yang baik pada kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat dilakukan dengan cara karyawan selalu semangat dalam bekerja, karyawan loyal terhadap perusahaan, karyawan selalu bekerja keras akan tercapainya target perusahaan, karyawan bebas mengemukakan pendapat saya, karyawan selalu mengembangkan kemampuan dalam bekerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan, maka tidak akan memberikan efek terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini menunjukkan efek positif bahwa apa yang dilakukan pemimpin secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini, jenis gaya kepemimpinan tidak mampu untuk memperlakukan kinerja karyawan agar dapat mencapai kinerja yang optimal. Hasil ini berbeda dengan penelitian dari Arizona dkk (2013) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang nyata terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil ini juga berbeda dengan penelitian Pramudito dan Askar (2009) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi dari temuan ini adalah pimpinan yang memimpin sebuah organisasi tidak mencerminkan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Apabila pemimpin bersifat disiplin yang tinggi dan kaku terhadap bawahannya maka karyawan tidak akan merasa nyaman dalam bekerja. Terkadang karyawan salah menangkap apa maksud ketegasan dari seorang pemimpin.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyadari tentang komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif dengan besar kecilnya komitmen organisasi yang diberikan oleh perusahaan akan memberikan efek terhadap kinerja pegawai.

Komitmen organisasi menggambarkan dari sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya dengan organisasinya dan kesediaannya untuk tetap berada dalam organisasi. Tingginya komitmen karyawan yang rendah tidak terlepas dari kepercayaan mereka apakah perlakuan manajemennya baik atau tidaknya. Karyawan harus diperlakukan sebagai aset berharga dan bukan semata sebagai komoditas yang bisa dimanfaatkan oleh manajemen. Hasil

penelitian Mowday (1998) bahwa karyawan yang berkomitmen akan menguntungkan perusahaan karena kemampuan potensinya, dan mengurangi omset dan meningkatkan kinerja. Selanjutnya, pendapat Morrison (1994) bahwa komitmen dianggap penting bagi organisasi karena hubungannya dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang memiliki komitmen untuk berkembang akan memberikan usaha yang lebih besar dalam pekerjaan. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka dihargai, mereka lebih berkomitmen untuk bekerja.

Implikasi dari temuan ini adalah tinggi rendahnya komitmen pada organisasi memberikan dampak pada kinerja karyawan. Komitmen organisasi dapat dilakukan dengan cara karyawan merasa sangat bahagia menghabiskan sisa karir di perusahaan, merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan karyawan juga, karyawan merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan, sulit meninggalkan perusahaan karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain, terlalu merugikan untuk meninggalkan perusahaan, sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan yang sekarang, merasa perusahaan telah banyak berjasa bagi hidup karyawan, perusahaan layak mendapatkan kesetiaan dari karyawan.

4. PENUTUP

Ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat dibuktikan nilai probabilitas kurang dari 0,05 ($0,002 < 0,05$), jadi hipotesis ini tidak terbukti kebenaran. Tidak ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat dibuktikan nilai probabilitas lebih dari 0,05 ($0,052 > 0,05$), jadi hipotesis ini terbukti kebenaran. Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan nilai probabilitas kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), jadi hipotesis ini tidak terbukti kebenaran. Tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan nilai probabilitas lebih dari 0,05 ($0,716 > 0,05$), jadi hipotesis ini terbukti kebenaran. Ada pengaruh

antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan nilai probabilitas kurang dari 0,05 ($0,002 < 0,05$), jadi hipotesis ini tidak terbukti kebenaran. Hasil analisis dari pengujian uji F model 1 diperoleh signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap motivasi kerja. Hasil analisis dari pengujian uji F model 2 signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis dari pengujian uji F model 3 diperoleh signifikansi F sebesar $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Model 1 diperoleh nilai R^2 sebesar 0,343. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi mampu menjelaskan variabel dependen yaitu motivasi kerja sebesar 34,3% dan sisanya 65,7% dijelaskan oleh model lainnya. Model 2 diperoleh nilai R^2 sebesar 0,428. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu motivasi kerja mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 42,8% dan sisanya 57,2% dijelaskan oleh model lainnya. Model 3 diperoleh nilai R^2 sebesar 0,222. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 22,2% dan sisanya 77,8% dijelaskan oleh model lainnya.

Dari hasil penelitian yang didapat maka ada saran untuk penelitian yang akan datang diharapkan mengkaji lebih mendalam mengenai variabel yang akan digunakan dan dilakukan diperusahaan lain sehingga dapat mengetahui apakah variabel yang digunakan dapat konsisten untuk dijadikan sebagai dasar untuk perbaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arizona, Dika, Harsuko Riniwati dan Nuddin Harahap. 2013, *Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kasus Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang)*. Api Student Journal, Vol. 1 No 1 Pp 1-11.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT.Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 10, No 2
- Gita, Robertus dan Ahyar Yuniawan. 2016, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt.Bpr Arta Utama Pekalongan)*. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi 13 (2016) Desember 161 – 170.
- Morrison, 1994. *Role Definitions and Organizational Citizenship Behavior: The Importance of the Employee's Perspective*, The Academy of Management Journal Vol. 37, No. 6 (Dec., 1994), pp. 1543-1567
- Mowday Richard.T, 1998, *Reflections on the study and relevance of organizational commitment*, Human Resource Management Review Winter 1998, Volume 8, Issue 4 Pages 387-401
- Novitasari, Putri dan Budhi Satriyo. 2016, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen : Vol 5, No 9, September 2016.
- Nugroho, Restu Adi, Sri Hartono Dan Sudarwati. 2016, *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wangsa Jatra Lestari*. Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE), September 2016, Hal. 194-203 ISSN : 1412-3126.
- Pramudito, Luksono Dan Askar Yunianto. 2009, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi*. TEMA Vol 6 Edisi 1, Maret 2009 hal 1-18.
- Robbinss Stephen P. 2001. *Organizational Behavior (Terjemahan) Jilid 1, Edisi Kedelapan*, PT.Bhuana Ilmu Populer, Jakarta
- Romzek,B.S.& Dunbicvk,J.M.1990. *Accountability in The Public Sector*, Kumarian, Press.Connecticut
- Sedigheh Iranmanesh,2014.*Iranian Nurse's Organizational Commitment and Job Motivation*. Asian, J.Nur.Edu.& Research 4(2): April-June 2014;Page 189-194.
- Suseno, Miftahun Ni'mah dan Sugiyanto, 2010, *Pengaruh Dukungan Sosial Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi*

Dengan Mediator Motivasi Kerja. Jurnal Psikologi. Vol 37, No 1 Juni 2010 : 94-109.

Yunanto, Arif dan Mulyanto. 2014, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Inerja Pegawai Bkd Klaten. ADVANCE edisi pebruari 2014 vil. 1 no. 2, ISSN : 2337-5221.*